Spitzenverband

Ergebnisniederschrift
Fachkonferenz Beiträge
23. März 2021

Top 3
Beitragsrechtliche Berücksichtigung von nicht monatlich gezahlten Entlassungsentschädigungen im Anwendungsbereich des § 240 SGB V

Sachverhalt:
Abfindungen, Entschädigungen oder ähnliche Leistungen, die wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden (Entlassungsentschädigungen), gehören nach § 4 Nr. 1 Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler im Beitragsrecht der freiwilligen Krankenversicherung in vollem Umfang zu den beitragspflichtigen Einnahmen. Das Wesen einer Abfindung, der Bestreitung des Lebensunterhalts über einen längeren Zeitraum zu dienen, wirkt sich im Kern immer unverändert aus, ungeachtet dessen, ob die Abfindung in monatlichen Teilbeträgen oder in einem anderen Zahlungsmodus geleistet wird. § 4 Nr. 1 Beitragsverfahrensgrundsätze umfasst daher sämtliche Entlassungsentschädigungen ohne Rücksicht auf deren Auszahlungsmodalitäten und im Übrigen auch unabhängig davon, ob die Kündigungsfrist bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eingehalten wurde oder nicht.

Gleichwohl gelten für die Entlassungsentschädigungen im Verfahren der Beitragsbemessung für freiwillige Mitglieder unterschiedliche Regelungen für deren zeitliche Zuordnung in Abhängigkeit davon, in welcher Form sie ausgezahlt werden. Wird die Entlassungsentschädigung in monatlichen Raten ausgezahlt, ist sie mit ihrem Zahlbetrag nach § 5 Abs. 1 Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler jeweils monatlich zur Beitragspflicht heranzuziehen. Hierbei ist irrelevant, ob die Kündigungsfrist bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eingehalten wurde oder nicht. Für Entlassungsentschädigungen, die in Form nicht monatlich wiederkehrender Leistungen gewährt werden, ist die Heranziehung zur Beitragspflicht im Rahmen einer freiwilligen Mitgliedschaft nur dann zulässig, wenn sich nach § 5 Abs. 5 Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler ein beitragsrechtlicher Zuordnungszeitraum für die Entlassungsentschädigung bestimmen lässt. Ist dies nicht der Fall, scheidet eine beitragsrechtliche Berücksichtigung der jeweiligen Entlassungsentschädigung aus.

Der Zuordnungszeitraum im Sinne des § 5 Abs. 5 Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler wird durch eine entsprechende Anwendung des § 158 SGB III ermittelt. Die Regelung des § 158 SGB III beinhaltet ein komplexes mehrstufiges Prüfverfahren. In der Praxis sind Fragen dazu aufgetreten, wie innerhalb dieser Regelung die Zusammenwirkung der Maßgaben der Absätze 1 und 2 insbesondere bei unkündbaren oder nur mit Entlassungsentschädigung kündbaren Arbeitnehmern zu verstehen ist. Diese Fragestellungen gilt es zu beantworten.

Ergebnis:
Im Sinne einer einheitlichen Rechtsanwendung gilt Folgendes:

Die beitragsrechtliche zeitliche Zuordnung von nicht monatlich gezahlten Entlassungsentschädigungen im Anwendungsbereich des § 240 SGB V wird in der Praxis stets in zwei Prüfschritten festgestellt. In einem ersten Schritt ist zu prüfen, ob bei Anwendung des § 5 Abs. 5 Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler eine mögliche zeitliche Zuordnung der Entlassungsentschädigung zu einem bestimmten Zeitraum per se ausgeschlossen ist. Dies ist dann der Fall, wenn die Entlassungsentschädigung nach Maßgabe des § 158 Abs. 1 SGB III nicht zum Ruhen des Anspruchs aus Arbeitslosengeld führt oder führen würde. Die Ruhensvorschriften im Recht der Arbeitsförderung stellen wiederum ausschlaggebend darauf ab, ob das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist bzw. bei bestimmten Personen ohne Einhaltung fiktiver Kündigungsfristen beendet wird.

Die fiktiven Kündigungsfristen im Sinne dieser Vorschrift kommen bei unkündbaren oder nur mit Entlassungsentschädigung kündbaren Arbeitnehmern zum Tragen. So bestimmt § 158 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB III, dass bei unbegrenztem Ausschluss der ordentlichen Arbeitgeberkündigung die kalendermäßig ablaufende fiktive Kündigungsfrist von 18 Monaten gilt. Ist die ordentliche Arbeitgeberkündigung dagegen nur vorübergehend ausgeschlossen (z. B. Betriebsratsmitglieder, Schwangere, schwerbehinderte Menschen), gilt die vom Arbeitgeber einzuhaltende ordentliche Kündigungsfrist (vgl. § 158 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 SGB III). Die fiktive

Kündigungsfrist von einem Jahr gilt nach § 158 Abs. 1 Satz 4 SGB III, wenn die ordentliche Kündigung nach Tarif- oder Einzelvertrag nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung zulässig ist.

Wird die nach Maßgabe des § 158 Abs. 1 SGB III definierte Kündigungsfrist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingehalten, scheidet eine beitragsrechtliche Berücksichtigung der entsprechenden Entlassungsentschädigung in Form nicht monatlich wiederkehrender Leistungen im Rahmen einer freiwilligen Mitgliedschaft aus, weil sich nach § 5 Abs. 5 Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler kein beitragsrechtlicher Zuordnungszeitraum für die Entlassungsentschädigung bestimmen lässt. Wird die relevante Kündigungsfrist dagegen nicht eingehalten, ist in einem zweiten Prüfungsschritt festzustellen, für welchen Zeitraum die Entlassungsentschädigung zur Beitragspflicht heranzuziehen ist.

Dieser Zeitraum definiert sich nach Maßgabe des § 158 Abs. 2 SGB III. Danach unterliegt der Zuordnungszeitraum in mehrfacher Hinsicht Begrenzungen:

1. Der Zuordnungszeitraum ist nach § 158 Abs. 2 Satz 1 SGB III auf ein (Zeit-)Jahr begrenzt.

2. Nach § 158 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III ist er durch den Zeitpunkt begrenzt, zu dem der als Arbeitsentgelt zu qualifizierende Anteil der Entlassungsentschädigung verdient worden wäre. Dieser Arbeitsentgeltanteil ist als Vomhundertsatz ausgehend vom Gesamtbruttobetrag der Entlassungsentschädigung aus der nachstehenden Tabelle zu ermitteln.

	Lebensalter am Ende des Arbeitsverhältnisses					
	unter 40 Jahre	ab 40 Jahre	ab 45 Jahre	ab 50 Jahre	ab 55 Jahre	ab 60 Jahre
Betriebs-oder Unternehmenszugehörigkeit						
weniger als 5 Jahre	60	55	50	45	40	35
5 und mehr Jahre	55	50	45	40	35	30
10 und mehr Jahre	50	45	40	35	30	25
15 und mehr Jahre	45	40	35	30	25	25
20 und mehr Jahre	40	35	30	25	25	25
25 und mehr Jahre	35	30	25	25	25	25
30 und mehr Jahre		25	25	25	25	25
35 und mehr Jahre			25	25	25	25

Der nach der Tabelle ermittelte Arbeitsentgeltanteil der Entlassungsentschädigung ist durch den kalendertäglichen Betrag des (Brutto-)Arbeitsentgelts, das zuletzt vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses erzielt wurde, zu dividieren. Das Ergebnis stellt den nach dieser Variante ermittelten Zuordnungszeitraum dar. Der Zuordnungszeitraum ist kalendertäglich zu bestimmen.

3. Er ist begrenzt durch den Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis infolge einer Befristung geendet hätte (§ 158 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 SGB III).

4. Er ist begrenzt durch den Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können (§ 158 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III).

Für die Feststellung des maßgebenden Zuordnungszeitraums ist ein Günstigkeitsvergleich anzustellen. Die für das Mitglied günstigste, das heißt zeitlich kürzeste, Variante (Nummern 1 bis 4) ist heranzuziehen.

Zur praktischen Umsetzung der dargelegten Grundsätze wurde ein Prüfungsschema (vgl. Anlage) entwickelt. Es bildet die Folge der Prüfungsschritte bei der beitragsrechtlichen Bewertung der typischen zur Beurteilung stehenden Fallkonstellationen grafisch ab, ohne jedoch einen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

Anlage

Spitzenverband

Prüfungsschema für die beitragsrechtliche Berücksichtigung von nicht monatlich gezahlten Entlassungsentschädigungen (EE)

EE gehört nach § 4 Nr. 1 Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler grds. in vollem Umfang zu den beitragspflichtigen Einnahmen

↓

Es ist im ersten Schritt zu prüfen, ob bei Anwendung des § 5 Abs. 5 Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler eine mögliche zeitliche Zuordnung der EE zu einem bestimmten Zeitraum per se ausgeschlossen ist.

↓

Bei dieser Prüfung ist zunächst zu bestimmen, welche Kündigungsfristen im Sinne des § 158 Abs. 1 SGB III für den Arbeitnehmer gelten.

„Regelfall“	Unkündbare Arbeitnehmer	Zeitlich begrenzter Ausschluss der ordentlichen Kündigung	Ordentliche Kündigung nur bei Zahlung einer EE
↓	↓	↓	↓
Es gilt arbeitgeberseitige Kündigungsfrist laut Arbeits-/Tarifvertrag. (§ 158 Abs. 1 Satz 1 SGB III)	Es gilt fiktive Kündigungsfrist von 18 Monaten. (§ 158 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB III)	Es gilt die vom Arbeitgeber einzuhaltende ordentliche Kündigungsfrist. (§ 158 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 SGB III)	Es gilt die fiktive Kündigungsfrist von einem Jahr. § 158 Abs. 1 Satz 4 SGB III

↓

Wurde die jeweils relevante Kündigungsfrist eingehalten?

↓ nein

Der Zuordnungszeitraum für die EE nach § 5 Abs. 5 Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler bestimmt sich nach dem Günstigkeitsprinzip beim Vergleich der jeweils in Betracht kommenden Optionen.

(1); (2); (3); (4)	(1); (2); (3); (4)	(1); (2); (3); (4)	(2); (3); (4)

↓ ia

Beitragsrechtliche Berücksichtigung der EE ist ausgeschlossen, weil sich nach § 5 Abs. 5 Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler kein beitragsrechtlicher Zuordnungszeitraum für die EE bestimmen lässt.